

## **Changements dans les législations du travail au Canada** **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan et Louis Lemire

Volume 39, numéro 4, 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050085ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050085ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M., Brennan, G. & Lemire, L. (1984). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(4), 783-792. <https://doi.org/10.7202/050085ar>

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

## ***Changements dans les législations du travail au Canada 1<sup>er</sup> juin au 31 août 1984***

### **Colombie-Britannique**

Règlement concernant l'entrée en vigueur de la Labour Code Amendment Act, 1984 (*Loi de 1984 modifiant le Code du travail*) 167/84; Gazette: 10/07/84

Cette Loi, qui a été décrite dans le dernier numéro de la Revue, est entrée en vigueur le 8 juin 1984 sauf pour l'article donnant au gouvernement le pouvoir de désigner des parties de travaux de construction ou des activités connexes comme étant des «projets de développement économique» distincts. Cette dernière disposition a pris effet le 27 août 1984.

### **Manitoba**

An Act to Amend the Labour Relations Act and Various Other Acts of the Legislature (*Loi modifiant la Loi sur les relations de travail et diverses autres lois*) Projet de loi 22; Sanctionné: 29/06/84

Cette législation entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1985. Elle contient un grand nombre de changements à la Loi sur les relations de travail dont plusieurs sont d'un caractère administratif. On retrouve parmi les modifications les plus importantes des dispositions qui font des actions suivantes des pratiques déloyales de la part de l'employeur:

- (1) engager ou offrir d'engager des remplaçants, ou menacer de ce faire, avant ou durant un lockout ou une grève légale, pour toute période se prolongeant au delà de l'arrêt de travail;
- (2) refuser de réintégrer un employé lorsqu'un lockout ou une grève légale se termine sans qu'une convention soit conclue et que le travail effectué par l'employé continue (lorsqu'il n'y a pas accord sur la réintégration, celle-ci doit s'effectuer selon la disponibilité du travail et selon l'ancienneté de chaque employé de l'unité au moment où l'arrêt de travail a débuté) (des dispositions similaires existent déjà pour les cas où une convention collective a été conclue);
- (3) utiliser les services d'un briseur de grève professionnel ou offrir, annoncer ou autoriser une telle utilisation;
- (4) commettre un acte répréhensible en rapport à une grève tel que défini; et

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE, agents de recherche, Relations fédérales-provinciales et liaison, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from *Legislative Analysis and Research*, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

- (5) nier ou menacer de nier à des employés sans raison valable les avantages d'assurances (i.e. médicale, dentaire, invalidité de longue durée, etc.) si le syndicat accepte de continuer à verser les primes appropriées durant un lockout ou une grève légale.

La nouvelle Loi contient également une disposition sur la représentation syndicale juste qui exige que l'agent négociateur n'agisse pas de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant les droits de tout employé en vertu de la convention collective ni ne manque à sa tâche de représenter les intérêts d'un employé avec un soin raisonnable lors d'un congédiement.

La partie de la Loi qui traite de l'accréditation est complètement reformulée. Entre autres, la Loi oblige le Labour Board (Conseil des relations du travail) à accorder l'accréditation lorsque satisfait qu'au moins 55% des employés de l'unité ont signé des cartes d'adhésion qui n'ont pas été annulées avant la date de la demande. On doit tenir un vote lorsque le nombre de membres représente 45% ou plus mais moins que 55% des employés et lorsqu'un syndicat, qui a le soutien d'au moins 45% de ceux-ci, tente de remplacer un autre syndicat. Le Conseil peut tenir des audiences pour déterminer si les employés sont membres ou non du syndicat et, dans les cas d'intimidation, de fraude, de coercition, ou de menace de pénalités, peut rejeter la demande ou ordonner un vote. Inversement, il peut accréditer un syndicat sans qu'il ait la majorité absolue s'il découvre que l'employeur a commis une pratique déloyale empêchant vraisemblablement de déterminer ce que les employés désirent vraiment et que le syndicat jouit d'un soutien adéquat.

Les dispositions favorisant la résolution des conflits d'intérêts sont renforcées notamment en donnant au ministre le pouvoir de nommer un médiateur dans tous les cas où la négociation a commencé et qu'à son avis il est approprié de ce faire. Présentement une telle nomination ne peut survenir qu'à la requête des deux parties. La législation exige également qu'à la demande de l'une ou l'autre des parties une convention collective contienne une clause instaurant la consultation continue durant la période de la convention. D'autres modifications permettent que les demandes de régler un différend lors d'une première convention soient faites directement au Conseil et exigent que les parties aient recours à la conciliation avant de faire une telle demande.

Le syndicat doit tenir un scrutin parmi tous les employés de l'unité avant qu'une grève légale puisse être déclenchée et toute convention collective négociée par les parties doit, dans les 30 jours suivant l'entente, être soumise aux membres du syndicat dans l'unité avant d'être signée. Dans les deux situations, on doit donner un avis raisonnable avant le vote qui se déroule par scrutin secret.

Plusieurs des amendements sont destinés à améliorer le processus d'arbitrage de griefs et à réduire les délais avant qu'une décision soit rendue. Ils comprennent des dispositions ayant pour but d'encourager les parties à utiliser les services de médiateurs de griefs, de clarifier les pouvoirs des arbitres et des conseils d'arbitrage en ce qui concerne les procédures suivies et la réparation, et d'instaurer une nouvelle procédure d'arbitrage accéléré.

Des modifications accordent en outre au Conseil une plus grande indépendance face aux tribunaux dans l'exercice de ses fonctions et réduisent la possibilité d'interventions politiques. D'autres amendements confient au Conseil

un rôle accru dans la résolution de questions qui lui sont soumises et augmentent ses pouvoirs remédiateurs dans les cas de pratiques déloyales incluant le droit d'émettre des ordonnances intérimaires.

**Regulation respecting workers working alone (*Règlement concernant l'employé travaillant seul*)** en vertu de la Workplace Safety and Health Act (*Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail*) 173/84; Gazette: 18/08/84

L'objet de ce règlement est d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de l'employé qui travaille seul dans des conditions qui pourraient entre autres lui causer une blessure, nuire à sa santé ou le rendre victime d'un acte criminel. Ainsi, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan conformément au règlement et en consultation avec le comité de santé et de sécurité au travail ou le représentant à la prévention, le cas échéant, et avec le travailleur impliqué. Un code de pratique qui accompagne le règlement peut servir comme guide dans l'établissement de ce plan. Le plan doit être disponible sur les lieux de travail où les agents de santé et de sécurité peuvent le consulter sur demande. Si les parties ne peuvent pas s'entendre sur le plan, l'employeur, le travailleur ou les deux, peuvent demander à un agent de sécurité de faire enquête. Ce règlement s'applique sous réserve de tout autre règlement qui a établi une procédure de travail concernant un employé qui travaille seul. Il entrera en vigueur le 15 octobre 1984.

**Modification du Regulation respecting workers working alone (*Règlement concernant l'employé travaillant seul*)** en vertu de la Workplace Safety and Health Act (*Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail*) 203/84; Gazette: 15/09/84

Cette modification abroge le code de pratique qui accompagnait le règlement.

## **Nouveau-Brunswick**

**Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi**

**Projet de loi 68; Sanctionné: N.D.**

Cette Loi apporte certaines clarifications et corrections aux textes des versions française et anglaise de la Loi sur les normes d'emploi (S.N.B. 1982, c.E-7.2), non encore promulguée. Par ailleurs, d'une part, la disposition exemptant de l'application de la Loi les contrats d'emploi pour la prestation de services domestiques est supprimée. D'autre part, la définition d'«employeurs» est modifiée pour en exclure le cas d'un particulier qui emploie des personnes dans sa maison privée ou autour de celle-ci. La Loi prévoit que la Commission du salaire minimum devra tenir compte dans l'avis qu'elle adresse au Lieutenant-gouverneur en conseil de toute augmentation du coût de la vie depuis le dernier décret ou règlement fixant un salaire minimum. En outre, les dispositions traitant des pourboires et gratifications sont précisées. L'employeur pourra, si les employés y consentent, mettre en commun les pourboires et les gratifications. De plus, la restriction quant au salaire pour un jour férié à un montant qui ne majore pas les gains de l'employé pour la semaine où tombe le jour férié au-delà de son salaire hebdomadaire moyen des quatre semaines précédentes sera limitée aux vendeurs itinérants.

D'importantes nouvelles dispositions remplaceront celles qui traitent du congé de maternité. La durée du congé sera accrue à 17 semaines. Le congé pré-natal pourra débuter à n'importe quel moment durant les 11 semaines qui précèdent la date prévue pour l'accouchement. Une employée devra, quatre mois avant la date prévue pour l'accouchement ou aussitôt que sa grossesse est confirmée

si cette confirmation survient plus tard, aviser son employeur de son intention de prendre un congé et de la date à laquelle elle désire le débiter, en l'absence d'un cas d'urgence. Elle devra également donner à l'employeur deux semaines de préavis avant le début du congé, sauf en cas d'urgence. Seulement lorsqu'aucun emploi de substitution ne peut être offert à l'employée, un employeur pourra exiger qu'elle commence son congé lorsque les fonctions de son poste ne peuvent raisonnablement plus être accomplies par une femme enceinte ou que l'exécution de son travail est sensiblement affectée par sa grossesse. L'employeur devra permettre à l'employée de reprendre son travail à l'expiration du congé ou l'employeur devra la réintégrer dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés jusqu'au début de son congé.

La Loi prévoit également que les employés disposeront du droit de refuser les tests de détecteurs de mensonges et de ne faire face à aucune demande ni aucune exigence tendant à les y soumettre.

Ces modifications prendront effet le jour où la Loi sur les normes d'emploi sera promulguée.

### Nouvelle-Écosse

Minimum Wage Order under the Labour Standards Code (*Ordonnance sur le salaire minimum en vertu du Code des normes du travail*) 125/84 Gazette: 12/07/84

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1985, le taux du salaire minimum des salariés adultes passera de 3,75\$ à 4,00\$ l'heure et celui des salariés âgés de moins de 18 ans et des travailleurs sans expérience de 3,40\$ à 3,55\$ l'heure. L'Ordonnance hausse également le salaire minimum des employés expérimentés et sans expérience des salons de coiffure, des travailleurs affectés à la construction des routes et à de gros travaux de construction ainsi que des travailleurs de l'exploitation forestière et de l'abattage. L'Ordonnance précise que le montant maximum par lequel on peut réduire le salaire d'un employé (y compris une personne employée dans un salon de coiffure) est de 1,90\$ (1,80\$ auparavant) pour un repas seulement, 8,30\$ par semaine (7,90\$ auparavant) pour la chambre, 29,65\$ par semaine (28,25\$ auparavant) pour la pension et 36,75\$ par semaine (35,00\$ auparavant) pour la chambre et la pension. De plus, un employeur ne pourra déduire du salaire du travailleur de l'exploitation forestière et de l'abattage plus de 5,85\$ par jour (5,55\$ auparavant) pour la chambre et la pension.

### Ontario

An Act to Amend the Employment Standards Act (*Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*) Projet de loi 62; Sanctionné: 27/06/84

Cette Loi, qui est entrée en vigueur le jour de sa sanction, prévoit que lorsqu'un salarié, ayant droit à une indemnité de départ selon la Loi sur les normes d'emploi, dispose d'un droit de rappel en vertu des modalités de son contrat d'emploi, il peut choisir de se faire payer cette indemnité immédiatement et abandonner son droit de rappel ou attendre afin de conserver son droit de rappel. Lorsqu'un salarié choisit de conserver son droit de rappel ou ne fait aucun choix, l'employeur doit verser au Directeur le montant de l'indemnité pour que celui-ci soit tenu en fiducie. Cette somme sera remise à l'employeur si le salarié accepte un emploi rendu disponible en vertu des droits de rappel et

que certaines autres conditions sont remplies ou si, après 12 mois de la date de cessation d'emploi, le salarié donne avis par écrit au Directeur de son choix de conserver son droit de rappel et d'abandonner son droit à l'indemnité. Autrement, cette somme devra être payée au salarié et, lorsqu'elle lui est versée, il est réputé avoir abandonné son droit de rappel. La Loi sur les normes d'emploi est en outre modifiée afin que soit versé un intérêt sur les sommes tenues en fiducie par le Directeur et sur les sommes issues des sentences arbitrales rendues en vertu de la Loi.

**Projet de loi 101 — Workers' Compensation Amendment Act, 1984 (*Loi de 1984 modifiant la Loi sur les accidents du travail*) 2e lecture: 19/06/84**

Ce projet de loi a, entre autres, pour objet d'introduire un nouveau régime d'indemnisation pour les personnes à charge d'un travailleur décédé. Selon les circonstances, une somme globale, entre 20 000\$ et 60 000\$, serait payable au conjoint ou aux enfants ou aux deux le cas échéant. Des versements périodiques, jusqu'à un maximum de 90% du revenu moyen net du travailleur décédé au moment de l'accident, seraient également payables à ces personnes à charge, selon les circonstances.

L'indemnisation pour incapacité temporaire résultant d'accidents qui auront lieu après l'entrée en vigueur du projet de loi serait calculée à partir de 90% du revenu moyen net du travailleur en fonction d'un plafond de gains assurables de 31 500\$. De plus, un travailleur accidenté aurait droit à son salaire complet pour le jour de l'accident. Le régime d'indemnisation pour incapacité permanente demeure inchangé sauf que l'indemnité serait calculée à partir de 90% du revenu moyen net du travailleur. De plus, lorsque la perte de capacité de gains encourue par le travailleur est plus grave compte tenu de la nature et du degré de la blessure, la Workers' Compensation Board (Commission des accidents du travail) pourrait accorder un supplément, selon les circonstances, en sus du montant accordé pour incapacité partielle permanente pour une période qu'elle pourrait fixer. Elle pourrait également, pour des motifs semblables, ajouter un supplément au montant accordé à un travailleur âgé pour incapacité partielle permanente jusqu'à ce qu'il soit admissible aux prestations de sécurité de la vieillesse ou qu'il retourne au travail. Cependant, ce supplément ne devrait pas dépasser le total des prestations auquel le travailleur a droit. De plus, le projet de loi prévoit l'intégration des prestations du Régime des pensions du Canada payables au travailleur et aux personnes à charge à celle payables en vertu de la Loi. Le régime d'indemnisation actuel continuerait pour les accidents et maladies industrielles survenant avant l'entrée en vigueur du projet de loi.

L'exemption de responsabilité civile, qui s'applique maintenant aux employeurs et aux employés, s'appliquerait également aux directeurs exécutifs des employeurs. Une nouvelle disposition stipulerait que tout doute qui survient lors d'une demande en vertu de la Loi serait décidé en faveur du demandeur. La définition de «common-law wife» (épouse de common law) serait abrogée et une définition de «spouse» (conjoint) serait ajoutée et comprendrait la situation des mariages de fait, à l'intérieur des limites fixées. Une disposition permettrait l'accès aux dossiers de la Commission à la requête des demandeurs. L'employeur aurait un accès limité à ces dossiers, et s'il s'agissait de dossiers médicaux, la Commission devrait permettre au demandeur de s'objecter. Une autre modification amènerait les domestiques dans le champ d'application de la Loi.

Le projet de loi prévoit l'établissement d'un tribunal d'appel tripartite indépendant, le Workers' Compensation Appeals Tribunal (Tribunal d'appel de la Commission des accidents du travail), qui aurait une juridiction exclusive sur les appels concernant, entre autres, le droit à l'indemnisation ou aux prestations et les cotisations et les peines. La structure de la Commission serait également affectée. Les commissaires seraient remplacés par un conseil d'administration qui inclurait des membres à temps partiel représentant les employeurs, les travailleurs, des professionnels et le public. Le projet de loi prévoit également l'établissement de trois organismes indépendants: le Industrial Disease Standards Panel (le Comité sur les maladies industrielles), le Office of the Worker Adviser (le Bureau du conseiller des travailleurs) et le Office of the Employer Adviser (le Bureau du conseiller des employeurs).

Les dispositions sur les examens médicaux seront remplacées. La Commission aurait le pouvoir d'ordonner des examens médicaux et le Tribunal d'appel pourrait recourir à des praticiens médicaux indépendants. La protection prévue par le Human Rights Code (Code des droits de la personne) contre la discrimination dans l'emploi serait élargi pour inclure les employés victimes d'une blessure ou d'une incapacité pour lesquelles ils auraient droit à des prestations en vertu de la Loi.

Toronto Transit Commission, Gray Coach Lines Limited and Go Transit Labour Disputes Settlement Act, 1984 (*Loi de 1984 sur le règlement de conflits de travail impliquant la Commission de transport de Toronto, la compagnie Gray Coach Ltée et le Service administratif du transport dans la région de Toronto*) Projet de loi 125; Sanctionné: 29/08/84

La Loi a pour but d'éviter que les employés de la Commission de transport de Toronto représentés par trois syndicats ne déclenchent des grèves. Elle autorise le lieutenant gouverneur en conseil, suivant la recommandation du ministre du Travail, à nommer un arbitre qui décidera de toutes questions en litige entre les parties. Les taux des salaires horaires de base des employés touchés sont haussés de 5% rétroactivement au jour suivant l'expiration de la convention applicable; cependant, les taux finals seront déterminés par l'arbitre. La grève ou le lockout, ou la menace d'une telle action, est interdite dès l'entrée en vigueur de la Loi le 29 août 1984. On prévoit des amendes pour les infractions à la législation. Dans le cas d'un individu, l'amende maximale est de 1 000\$ par jour alors que dans le cas d'une corporation ou d'un syndicat, elle se situe à 10 000\$ par jour.

De plus, la Loi fixe certaines modalités de la convention collective négociée entre Go Transit (Service administratif du transport dans la région de Toronto) et le local 1587 du Syndicat uni du transport qui affectaient les questions en litige entre la Commission de transport de Toronto, la compagnie Gray Coach Ltée et le local 113 du Syndicat uni du transport.

## Québec

Proclamation de certains articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail D.1878-84; Gazette: 29/08/84

Certains articles de la Loi concernant la désignation d'un représentant à la prévention dans un établissement ont été promulgués le 8 septembre 1984.

Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail D.1879-84; Gazette: 29/08/84

Ce règlement, qui est entré en vigueur le 8 septembre 1984, détermine les catégories d'établissements au sein desquels un représentant à la prévention doit être désigné, et fixe, selon le nombre de travailleurs employés dans un établissement, le temps minimal que le représentant peut consacrer à l'exercice de certaines de ses fonctions en cas de mésentente au sein du comité de santé et de sécurité de même que pour les établissements où il n'y a pas de comité. Le règlement traite également des instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant à la prévention ainsi que des frais d'inscription, de déplacement et de séjour lorsqu'un tel représentant participe à un programme de formation approuvé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

## **Fédéral**

### **Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière — Projet de loi C-34; Sanctionné: 29/06/84**

Les modifications à la Partie V du Code ont pris effet le 18 juillet 1984. Le reste de la Loi entrera en vigueur par voie de proclamation.

#### **Partie III: Normes d'emploi**

Cette Loi abrogera, suivant la recommandation du Comité parlementaire spécial sur les invalides et les handicapés, la disposition du Code qui permet de verser à un employé handicapé, à certaines conditions, une rémunération inférieure au salaire minimum. Par ailleurs, cette Loi ajoutera la suspension, la rétrogradation et les sanctions disciplinaires au nombre des mesures déjà interdites, soit le congédiement et la mise à pied, lorsqu'un employé s'absente pour cause de maladie ou d'accident pour 12 semaines ou moins. En outre, d'autres modifications visent notamment à élargir la définition d'«emploi par plusieurs employeurs» de façon à ce que les employés à l'emploi de plus d'un employeur puissent avoir les mêmes droits que ceux étant à l'emploi d'un seul employeur; à prolonger le délai pour porter plainte pour congédiement injuste de 30 à 90 jours et à changer les motifs pour lesquels le Ministre peut exercer sa discrétion pour proroger ce délai; et à accroître le montant des peines et amendes pour infraction à la Partie III.

La Loi opérera également de vastes changements au chapitre des congés de maternité. La période obligatoire de 12 mois consécutifs de service continu auprès du même employeur avant d'avoir droit à un congé de maternité sera réduite à six mois. Il est par ailleurs prévu qu'un congé de 24 semaines pour soins à donner aux enfants à la naissance ou à l'adoption sera disponible à l'un des deux parents, qu'ils soient les parents naturels ou adoptifs. Par conséquent, dans le cas de parents naturels, ce congé pour soins à donner à l'enfant pourra s'ajouter aux 17 semaines de congé déjà disponibles à la femme enceinte et dans le cas de parents adoptifs, cette période de 24 semaines pourra constituer le congé d'adoption, dont 15 semaines sont maintenant couvertes sous le régime d'assurance-chômage. L'employé(e) devra donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines de son intention de se prévaloir d'un tel congé ou de changer la durée du congé accordé. Dans le cas d'une employée enceinte, elle devra également fournir à son employeur un certificat médical attestant de sa grossesse. En outre, il est prévu qu'un employeur ne pourra imposer un congé à une employée sauf lorsqu'il peut démontrer que la grossesse de l'employée l'empêche d'exécuter une fonction essentielle de son travail et



qu'aucun autre poste convenable n'est disponible. Même lorsqu'un employeur prouve une telle incapacité, la durée du congé imposé ne peut excéder la période pendant laquelle la grossesse empêche l'employée d'exécuter une fonction essentielle donnée. De façon à éviter qu'une personne en congé de maternité et/ou en congé pour soins à donner à l'enfant manque des occasions importantes d'avancement qu'elle ne pourra vraisemblablement ressaisir, cette personne aura le droit de demander à recevoir des renseignements sur l'emploi. Cela lui permettra de prendre des décisions éclairées sur la période de congé optimale à prendre et de l'aider à conserver un lien avec la situation de l'emploi. L'employeur devra également réintégrer l'employée au poste qu'elle occupait avant de partir en congé, à moins qu'il n'ait un motif valable qui l'en empêche. S'il est impossible d'intégrer l'employée à son ancien poste, le nouveau devra comporter le même salaire et des avantages sociaux semblables et être situé au même endroit. En outre, les avantages liés aux prestations de retraite, à l'assurance-invalidité et aux années d'ancienneté continueront également de s'accumuler pendant un congé pour obligations familiales. Enfin, le terme «uniquement» sera retranché de la disposition interdisant la rétrogradation, la suspension, ou d'autres mesures disciplinaires parce qu'une employée est enceinte ou qu'elle demande un congé de maternité. De plus cette disposition précisera clairement que la grossesse d'une employée ou son intention de prendre un congé pour soins à donner aux enfants ne doivent pas entrer en ligne de compte dans une décision relative à la formation ou à une promotion.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral mettra en vigueur des moyens destinés à prévenir le harcèlement sexuel. Ainsi, cette Loi prévoit une définition qui clarifiera les types de comportement interdits comme étant du harcèlement sexuel. Elle complètera ainsi les dispositions de la Loi sur les droits de la personne en soulignant que le harcèlement sexuel, en plus d'être un affront à la dignité, constitue un obstacle inutile à l'emploi de la personne. Tous les employeurs seront dorénavant tenus d'élaborer une déclaration de principe en matière de harcèlement sexuel et d'informer leurs employés de son contenu.

#### **Partie IV: Santé et sécurité au travail**

En vertu de modifications apportées à la Loi sur l'administration financière, la protection accordée en vertu de la Partie IV sera étendue aux employés de la Fonction publique du Canada. Une autre modification élargit la portée de la Partie IV de façon à y inclure la mise en service de navires, de trains et d'aéronefs. De plus un amendement affirme la prépondérance de ces dispositions sur l'hygiène et la sécurité sur toute autre législation fédérale.

Les obligations de l'employeur et de l'employé sont énoncées dans une nouvelle clause. La responsabilité de l'employeur pour la sécurité de l'employé est établie plus en détail de même que la responsabilité de l'employé pour sa propre sécurité. À l'heure actuelle, ces obligations se trouvent dans les divers textes de lois et règlements et comportent peu d'exceptions.

Le droit de refuser des travaux dangereux est également affecté. Le mot «imminent» dans l'expression «danger imminent» n'est plus employé et une définition de «danger» y est incluse. Celui-ci est défini comme étant un risque ou une situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il puisse y être remédié. La Loi prévoit également que le fait de refuser de travailler ne doit pas mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui et quand le danger fait partie intégrante du

travail de l'employé ou constitue une condition normale d'emploi, ce droit ne pourra être exercé. De même, il permet à un commandant de navire ou un pilote d'un aéronef, pour les fins de garantir la sécurité générale du navire ou de l'aéronef, de suspendre le droit de refuser de travailler lorsque le navire ou l'aéronef est en service.

La Loi prévoit également la création de comités de sécurité et d'hygiène dans tout établissement qui occupe vingt salariés ou plus. Une exemption peut être accordée si un établissement dispose effectivement d'un comité ou d'un réseau de comités par le biais de sa convention collective. De plus le Ministre du Travail peut exempter une exploitation présentant peu de risques sous réserve qu'un représentant de sécurité et d'hygiène y soit désigné. Ces représentants doivent être nommés dans les établissements comptant cinq salariés ou plus. Leurs fonctions et obligations sont semblables à celles des comités, qui demeurent essentiellement inchangées.

La Loi prévoit également l'établissement d'un Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle qui sera composé de représentants du patronat et des syndicats et sera chargé de fournir des renseignements au Ministre en matière de sécurité et d'hygiène du travail.

Enfin, les amendes maximales sont accrues et seront imposées en fonction de la gravité du délit. La peine d'emprisonnement est supprimée sauf dans le cas d'une infraction à la Partie IV commise en toute connaissance du tort susceptible d'en résulter. De plus, on pourra avoir recours à une injonction pour éviter ou supprimer des infractions à la Partie IV.

#### **Partie V: Relations industrielles**

La Loi comprend également une série de modifications à la partie du Code qui régit les négociations collectives. Les amendements les plus significatifs sont décrits ci-dessous.

Une nouvelle disposition vise à faciliter la négociation collective engagée à l'égard de méga-projets relevant de la compétence fédérale. Elle clarifie le fait que la conclusion de conventions sur la base d'un projet est permise et stipule que lorsque les parties impliquées signifient au Ministre qu'elles s'identifient à un projet désigné par celui-ci comme méga-projet, le Ministre et le Conseil canadien des relations de travail feront diligence afin de faciliter la négociation collective entre ces parties.

En vertu de la Partie IV du Code, le CCRT a certaines responsabilités en matière de santé et sécurité. De façon à recruter des membres spécialisés dans les questions de santé et de sécurité au travail, la Loi permettra de recruter des membres à temps partiel qui ne seront pas assujettis, comme le sont les membres à temps plein, à l'interdiction d'occuper un emploi rémunéré à l'extérieur. En outre, une autre modification qui affecte le fonctionnement du CCRT, donnera à des comités d'un seul membre le pouvoir d'entendre des demandes ou des questions non contestées et statuer sur elles au nom du Conseil. Les décisions ainsi rendues seront sujettes à révision de la part du Conseil dans son entier.

L'article sur la représentation syndicale juste sera reformulé de façon à adopter la voie de l'interdiction, comme dans d'autres compétences: celle-ci exige que les syndicats n'agissent pas de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant les employés de l'unité. En outre, la modifica-

tion fera en sorte que l'obligation concernant la représentation juste ne porte que sur l'application de la convention collective, non pas sur le processus de négociation.

En vertu des dispositions du Code sur les changements technologiques, un employeur sera requis de donner à l'agent négociateur un avis minimum de 120 jours (90 présentement) de son intention d'introduire un changement technologique affectant vraisemblablement un nombre important de ses employés auxquels s'applique une convention collective. À la demande de l'agent négociateur, cet employeur devra également fournir une déclaration écrite donnant une description détaillée de la nature du changement technologique proposé, les noms des employés susceptibles d'être touchés en premier lieu et la raison du changement.

Finalement, on ajoutera au Code une disposition sur le précompte obligatoire des cotisations. Celle-ci stipule qu'à la demande du syndicat concerné, il doit être inclus dans la convention collective une disposition obligeant l'employeur à déduire du salaire de chaque employé de l'unité, qu'il soit ou non membre du syndicat, le montant de la cotisation syndicale normale et à remettre la somme au syndicat sans délai. La législation permettra à ceux qui ont des obstacles religieux d'être exemptés d'une telle disposition ou d'une exigence de faire partie d'un syndicat pour conserver un emploi en autant que le montant de la cotisation syndicale normale soit versé à un organisme de charité enregistré.

**Décret de désignation relatif aux prestations d'adaptation pour les travailleurs — Modification DORS/84-572; Gazette: 19/07/84**

Cette modification a pour but de désigner les secteurs de l'exploitation minière de l'amiante et du fer dans des régions précises du Québec et de Terre-Neuve, aux fins de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

## THE JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS

The Journal of the Industrial Relations Society of Australia  
Editor: Professor John Niland, University of New South Wales

Vol. 27, No. 3, September 1984.

*Articles:* Contract Labour and Industrial Regulation: Owner-Drivers in the Sydney Ready-Mixed Concrete Industry, Mark BRAY; Industrial Militancy among Elite Workers in High Technology Industries: Victorian Power Station Operations, Julian TEICHER; Rank and File Apathy: The Black Mountain Tower Dispute, Gil ANDERSON; The Labour Utilisation Practices of Multinationals and Obstacles to Multinational Collective Bargaining, Peter ENDERWICK; Can Australia Learn from Austria About Incomes Policies? Graham DUNKLEY; Airline Pilot Unions in Australia, Japan and the United States: A Test of Cross National Converge, Bernard KARSH, Nicholas BLAIN and Yasumitsu NIHEI. *Book Reviews.*

*Published quarterly. Subscription: Australia \$A32, overseas \$A38 (surface mail). Single issues: \$A9 (including postage). Order from the Business Manager, Journal of Industrial Relations, GPO Box 4479, Sydney, NSW 2001, Australia.*